Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 31275-31287

Pengaruh *Soft Skills* Dan *Personal Branding* Terhadap Keberhasilan Karier Mahasiswa Gen Z Yang Bekerja Secara Mandiri Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

Dr. Huliman[1] Feriani Astuti[2] Dea Nuraini[3]
Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi
Email: dr.huliman@gmail.com[1] ferianiastutitime@gmail.com[2] deasyahro486@gmail.com[3]

Published: June 2026

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *soft skills* dan *personal branding* memengarhui keberhasilan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri, dengan dukungan sosial sebagai variabel yang memoderasi di Kota Medan. Informasi kuantitatif diperoleh dari 96 responden yang dipilih menggunakan rumus *lemeshow* dengan asumsi proporsi 50% dan toleransi kesalahan 10%. Uji validitas dna reliabilitas dilakukan pada 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan SPSS versi 22. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* dan *personal branding* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap keberhasilan karier, sedangkan dukungan sosial tidak berfungsi sebagai variabel moderasi. Hal ini terlihat dari variabel interaksi *soft skills* dikalikan dukungan sosial (β - 0,008; p = 0,649 > 0.05) dan *personal branding* dikalikan dukungan sosial (β 0,001 ; p = 0,973 > 0,05) yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,499 menunjukkan bahwa 49,9% variasi dalam keberhasilan karier bisa dijelaskan oleh dua variabel independen, sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain di laur penelitian, seperti motivasi kerja, pengalaman, lingkungan kerja, keterampilan teknis, dan peluang usaha.

Kata Kunci: *Soft Skills*, *Personal Branding*, Dukungan Sosial, Keberhasilan Karier, Gen Z

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how soft skills and personal branding influence the career success of Gen Z students who work independently, with social support as a moderating variable in Medan City. Quantitative information was obtained from 96 respondents selected using the lemeshow formula with a 50% proportion assumption and a 10% error tolerance. Validity and reliability tests were conducted on 30 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression and Moderated regression Analysis (MRA) with the help of SPSS version 22. The research findings showed that soft skills and personal branding have a positive and significant impact on career success, while social support does not function as a moderating variable. This can be seen from the interaction variable of soft skills multiplied by social support (β - 0.008; p = 0.649 > 0.05) and personal branding multiplied by social support (β 0.001; p = 0.973 > 0.05) which did not show a significant effect. The coefficient of determination (R2) value of 0.499 shows that 49.9% of the variation in career success can be explained by two independent variables, while 50.1% is influenced by other factors outside the research, such as work motivation, experience, work environment, technical skills, and business opportunities.

***Keywords**: soft skills, personal branding, social support, caeer success, Gen Z*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Fenomena perkembangan genZ di Indonesia menampilkan dinamika baru dalam dunia kerja dan karier profesional. GenZ ini dikenal memiliki karakteristik yang adaptif terhadap teknologi, mandiri, serta memiliki orientasi karier yang fleksibel dan inovatif (Rachmawati, 2019). Perubahan struktur pasar kerja yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi digital mendorong mahasiswa genZ di Indonesia untuk memilih jalur karier independen, seperti mengembangkan wirausaha digital, menjalani profesi

freelance, atau menciptakan usaha kreatif dengan dukungan media sosial sebagai sarana promosi dan interaksi. Perubahan ini menandakan pergeseran orientasi karier dari sistem kerja tradisional menuju model karier yang lebih mandiri, yang menekankan pentingnya kompetensi non-teknis (*soft skills)* dan strategi *personal branding* dalam menentukan keberhasilan seseorang di dunia profesional(Pamungkas et al., 2025).

Di sisi lain, Data empiris menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa masih menunjukkan keterbatasan dalam mengasah *soft skills* utama, terutama dalam aspek komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi secara efektif terhadap dinamika dunia kerja (Santoso, R., Lestari, D., & Widodo, 2023). Akibat dari keterbatasan ini, banyak mahasiswa yang bekerjasecara mandiri menghadapi kesulitan dalam mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan karier, mengingat tidak adanya sistem dukungan dan pengembangan profesional yang biasanya disediakan oleh institusi formal. Kesenjangan antara kompetensi teknis dan kemampuan interpersonal menunjukkan bahwa genZ masih menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan keterampilan profesional dan kecakapan non-teknis (*soft skills)*yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan karier (Agnes, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Maulida NuZula Firdaus(2023), menunjukkan bahwa penguasaan *soft skills* memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi profesionalitas dan tingkat kepercayaan klien dalam konteks pekerjaan mandiri, sehingga tidak dapat lagi dianggap sebagai faktor sekunder.

Dalam era digital saat ini, media sosial berperan signifikan sebagai sarana strategis bagi genZ untuk membangun reputasi diri serta meningkatkan kredibilitas *personal* di dunia kerja. Dengan pengelolaan *personal branding* yang tepat, seseorang dapat menampilkan identitas profesional yang konsisten dan kredibel, sehingga memperoleh kepercayaan serta *exposure* lebih luas di pasar kerja berbasis teknologi digital(Sari et al., 2024). Namun, sebagian mahasiswa masih cenderung memanfaatkan media sosial sebatas untuk aktivitas hiburan dan interaksi sosial, bukan sebagai platform strategis untuk membangun citra dan reputasi profesional (Qur'atul Aeni, La Ode Muh.Umran, 2024). Hasil penelitian sebelumnya menegaskan bahwa *personal branding* memiliki korelasi positif dengan keberhasilan karier namun, terdapat kekosongan riset dalam konteks mahasiswa Indonesia yang menempuh jalur karier independen, sehingga aspek ini perlu dieksplorasi lebih lanjut (politekbang, 2025).

Keberhasilan karier merupakan hasil dari perpaduan berbagai faktor personal dan lingkungan yang bersama-sama menentukan sejauh mana individu mampu mencapai tujuan profesional yang telah ditetapkan. Menurut (Ingarianti et al., 2020), kesuksesan karier tidak hanya ditentukan oleh stabilitas pendapatan, tetapi juga oleh tingkat harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi, serta kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan minat dan nilai-nilai intrinsiknya. Pendapat dari (Mahardika & Adiati, 2025), keberhasilan karier gen muda tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh ekspektasi kerja dan nilai-nilai *personal* yang telah terbentuk sejak masa studi. Sejauh ini, penelitian mengenai pencapaian karier mahasiswa yang bekerja secara mandiri masih terbatas, terutama pada konteks Indonesia yang dipengaruhi oleh keunikan sosial dan budayanya.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor sosial yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan karier genZ. Bantuan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya, serta lingkungan kerja, berperan penting dalam memperkuat rasa percaya diri dan daya tahan seseorang dalam menghadapi tantangan karier (Amanda, 2023). Penelitian terdahulu menurut (Putri & Esthi 2025), menyatakan bahwa dukungan sosial berperan sebagai faktor moderasi yang signifikan dalam keterkaitan antara harapan kerja dengan intensi genZ untuk membangun karier.

Tantangan mendasar dalam konteks ini adalah belum adanya sinergi yang efektif antara pengembangan *soft skills* dan pengelolaan *personal branding*, sehingga keduanya belum mampu berfungsi secara komplementer dalam mendorong keberhasilan karier genZ. Penelitian terdahulu cenderung menitikberatkan pada hubungan antara *soft skills* dan kemampuan kerja (*employability*), tanpa mengintegrasikan variabel *personal branding* dan dukungan sosial yang sebenarnya memiliki potensi signifikan dalam memengaruhi keberhasilan karier (Sains et al., 2024). Padahal, interaksi sosial yang positif dari orang-orang terdekat, termasuk keluarga, teman sebaya, serta pembimbing profesional, dapat berperan sebagai faktor moderasi yang memengaruhi sejauh mana *soft skills* dan *personal branding* berdampak pada pencapaian karier seseorang (Hernanda et al., 2025).

Menurut Data dari BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah pekerja lepas di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, dan sebagian besar berasal dari kalangan muda berusia 18-25 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa generasi mahasiswa memiliki potensi besar dalam membangun karier secara mandiri. *Freelancer* juga memungkinkan mereka membangun portofolio profesional yang dapat menjadi modal berharga ketika melamar pekerjaan setelah lulus kuliah. selain itu, dunia *Freelancer* juga berfungsi sebagai media untuk meningkatkan *soft skills* seperti manajemen waktu, cara berkomunikasi dengan klien, bertanggung jawab atas setiap proyek, serta kemampuan untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah. Keterampilan ini adalah aset berharga dalam lingkungan kerja saat ini yang membutuhkan kemampuan beradaptasi dengan cepat dan tingkat profesionalisme yang tinggi (uinscc, n.d.).

Menurut (Arifin, R. & Nurhayati 2022) mejelaskan bahwa era digital memberikan peluang luas bagi masyarakat untuk memperoleh pendapatan melalui aktivitas kreatif dan proyek berbasis digital. Hal ini diperkuat oleh kehadiran berbagai platform daring yang mempertemukan pekerja lepas dengan klien di seluruh dunia (Hartono, S.,& Salsabila, 2023).

TINJAUAN PUATAKA

Pengertian *Soft Skills*

Soft skills adalah keterampilan non-teknis yang berhubungan dengan bagaimana individu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain. *Soft skills* didefinisikan sebagai kemampuan di luar kapabilitas teknis serta akademis, juga menekankan potensi pribadi seseorang dalam berorganisasi, kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, mengelola diri sendiri dan orang lain, serta bersikap optimis di berbagai bidang. *Soft skills* melibatkan berbagai elemen, termasuk: kemampuan untuk mengatur perasaan, berinteraksi, menggunakan bahasa, memiliki norma dan nilai yang baik, serta menunjukkan sikpa sopan (Hasani & Alam, 2025).

Menurut Dwiwarman (2025), *soft skills* merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, beradaptasi dengan tepat, berinovasi, memecahkan masalah, mengatur waktu, emmimpin, serta mengambil keputusan yang tepat. Pendapat dari Deryane (dalam Khamalia et al., 2023), *soft skills* diartikan sebagai keahlian seseorang dalam berkomunikasi, ketangsan, sosial, serta keahlian beradaptasi dengan lingkup baru. *Soft skills* juga sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan pada bidang tertentu, karena ketika perussahaan mencari karyawan baru,mereka pasti mencari calon yang tidak hanya memilliki pengetahuan dalam bidang tersebut tetapi juga memiliki kemampuan khusus (Putu Wulan Karnia Dewi & Putu Sri Arta Jaya Kusuma, 2024).

Selain berfungsi sebagai tambahan kemampuan teknis, *soft skills* juga memilki fungsi penting untuk mendukung keberhasilan pribadi di berbagai biang kehidupan, terutama di lingkungan kerja yang selalu berubah dan menantang. Keterampilan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi yang baik memungkinkan individu untuk menghadapi perubahan, bekerja dengan efisien dalam waktu yang terbatas, serta membuat keputusan yang tepat.

Pengertian *Personal Branding*

Personal branding adalah langkah strategis untuk meciptakan citra individu yang khas dan kuat, yang dapat menghasilkan reaksi emosional yang baik dari orang lain terhadap nilai dan kualitas yang dimiliki oleh orang tersebut. Proses ini tidak hanya terbatas padaa penampilan fisik, tetapi juga mencakup kejujuran dan keaslian individu yang terlihat dalam hubungan sosial maupun lingkungan kerja. Menurut (Sains et al., 2024) membangun merek pribadi meliputi keterampilan, keberadaan di dunia maya, keaslian, seta relasi dan hubungan yang diciptakan untuk meningkatkan citra diri. Ide ini bukan hanya krusial untuk orang-orang yang akan memulai karier, tetapi juga berfungsi sebagai strategi untuk menonjol dan meraih kepercayaan yang terus menerus di pasar kerja yang penuh persaingan (Sains et al., 2024).

Lebih dalam lagi, pencitraan diri memiliki pengaruh penting terhadap kesiapan untuk bekerja, karena hal ini membantu orang untuk mengungkapkan kelebihan dan ciri khas mereka dengan cara yang tepat. Menurut (Harsada et al., 2025), aspek utama dalam meningkatkan kepercayaan diri dan daya saing, khususnya bagi lulusan SMK, adalah membantu mereka menghadapi tantangan di era digital. Peserta dapat memperoleh keterampilan interpersonal dan profesional yang diperlukan untuk dunia kerja modern melalui program pelatihan yang menggabungkan teori dan praktik. Oleh karena itu, pengembangan merek pribadi merupakan komponen yang sangat penting dalam pendidikan kejuruan yang mempersiapkan generasi muda untuk meraih kesuksesan di pasar kerja yang terus berubah.

Selain faktor luar, pengembangan merek pribadi juga terkait dengan pantulan diri dan nilai-nilai yang tetap sama saat berinteraksi dengan orang lain. Penelitian Afrini (dalam Anisa et al., 2023), menunjukkan bahwa nilai pribadi yang nyata dan tetap dapat membuka lebih banyak kesempatan karier bagi mahasiswa. Gambaran positif yang muncul dari merek pribadi yang efektif tidak hanya membangun citra baik, tetapi juga menjalin hubungan yang erat dengan berbagai pihak terkait. Oleh karena itu, penguatan merek pribadi sebaiknya didukung oleh pelatihan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi yang membentuk karakter profesional yang tangguh dan siap bersaing di dunia kerja.

Pengertian Keberhasilan Karier

Keberhasilan dalam karier dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu aspek objektif dan subjektif. Aspek objektif pada pencapaian yang dapat diukur seperti posisi, pendapatan, dan penghargaan resmi, sedangkan aspek subjektif lebih berkaitan dengan bagaimana individu merasakan kepuasan dan makna pribadi dalam karier mereka (Ingarianti et al., 2020). Keberhasilan karier dari sudut pandang subjektif sangat dipengaruhi oleh kepuasan di tempat kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kemajuan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan sepanjang perjalanan karier seseorang. Seperti diungkapkan oleh Heslin dalam (Ingarianti et al., 2020), keberhasilan dalam karier tidak hanya berfokus pada status atau kedudukan, tetapi juga bagaimana individu menilai pencapaian dan kemajuan profesional mereka dalam konteks kehidupan yang lebih luas.

Kesuksesan karier yang baik ditentukan oleh kemampuan dan sifat yang dimiliki oleh lulusan mahasiswa berbakat di universitas, yang berdampak besar pada keberhasilan karier mereka setelah menyelesaikan studi. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan unggul dan kepribadian menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kemajuan karier, sementara kemampuan akademis dan penguasaan bahasa asing tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Dalam studi ini, aspek kesuksesan karier dinilai melalui berbagai parameter, termasuk penghasilan, hubungan antara bidang sudi dan pekerjaan, serta pencapaian dalam posisi jabatan dan sertifikasi keahlian. Ini menunjukkan bahwa kesuksesan karier adalah hasil menyeluruh dari kemampuan yang diperoleh selama pendidikan tinggi dan perkembangan diri individu(Syafril & Kartika, 2021).

Selain itu, keberhasilan karier yang bersifat subjektif memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitaas dan kesejahteraan emosional para karyawan. Pandangan positif tentang keberhasilan karier dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi dan meningkatkan tingkat komitmennya (Ingarianti et al., 2020). Menurut Fugate dalam (Ingarianti et al., 2020), identitas karier yang berkaitan dengan persepsi diri dan dedikasi terhadap pekerjaan juga berpengaruh pada tingkat kepuasan serta keberhasilan karier. Dalam era *gig economy,* kemampuan untuk beradaptasi dan mengelola karier dengan pendekatan protean menuntut individu untuk terus belajar dan berkembang secara mandiri serta fleksibel agar dapat meraih kesuksesan karier yang langgeng.

Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial sebagai bantuan yang nyata baik berupa fisik maupun non-fisik, yang Datang dari teman, anggota keluarga, dan ornag-orang di sekitar kita ynag dapat memberikan banyak keuntungan, termasuk mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan, dan memperbaiki kesehatan. House dan rekan-rekannya menjelaskan dukungan sosial sebagai sesuatu yang memiliki sifat relasional, yaitu "karakteristik dari hubungan sosial yang terus-menerus secara emosional atau bersifat instrumen" (Amanda, 2023).

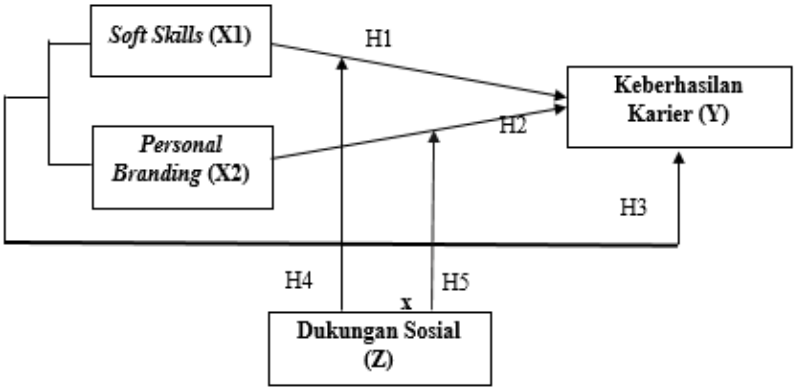
Dukungan sosial menurut (Sinamo & Simartama, 2023)**,** diartikan sebagai usaha untuk memberikan bantuan yang mencakup aspek emosional, penyampaian informasi, bantuan praktis, serta penilaian yang positif kepada individu saat mereka menghadapi kesulitan. Menurut Taylor (dalam Amanda, 2023), dukungan sosial merupakan informasi serta respons yang diberikan oleh orang lain yang mencerminkan bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, dihormati, dan terlibat dalam jaringan komunikasi serta kewajiban yang saling menguntungkan.

Dukungan sosial diartikan sebagai kehadiran seseorang yang bisa dipercaya untuk memberikan bantuan, motivasi, atau penerimaan saat individu mengahadapi hambatan salam berinteraksi dengan

lingkungannya. Dengan begitu, dukungan sosial dapat dipahami sebagai suatu bentuk hubungan yang bersifat membantu ketika seseorang menghadapi masalah atau kesulitan, yang bentuknya bisa berupa informasi atau bantuan langsung, sehingga individu tersebut merasa diperhatikan, berharga, dan dicintai (Amanda, 2023).

Kerangka Konseptual

. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah keberhasilan karier dan variabel bebas (X) adalah *soft skills* (X1) dan *personal branding* (X2) yang di moderasi oleh dukungan sosial (M). Kerangka konseptual untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dirancang, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1: *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan karier mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

H_2: *Personal branding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan karier mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

H_3: *Soft skills* dan *personal branding* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keberhasilan karier mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

H_4: Dukungan sosial memoderasi pengaruh *soft skills* terhadap keberhasilan karier mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

H_5: Dukungan sosial memoderasi pengaruh *personal branding* terhadap keberhasilan karier mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian meliputi mahasiswa Gen Z yang terlibat dalam pekerjaan mandiri dengan variabel *soft skills*, *personal branding*, keberhasilan karier, dan dukungan sosial yang diteliti di Kota Medan pada periode oktober 2025 hingga April 2026. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer melalui kuesioner serta didukung data sekunder dari berbagai referensi. Populasi penelitian adalah Mahasiswa yang Bekerja Secara Mandiri yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti, sehingga penentuan sampling menggunakan rumus Lemeshow dengan hasil sebanyak 96 responden. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, dependen, dan moderasi dengan pengukuran menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif, pemeriksaan kualitas data (validitas fdan reliabilitas), serta analisis asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji peranan variabel moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat uji parsial, uji F untuk melihat uji simultan, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variabel dependen. Seluruh tahapan analisis ini bertujuan untuk mencapai kesimpulan yang tepat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian pengujian statistik yang bertujuan untuk memastikan bahwa data dalam model regrresi sesuai dengan asumsi-asumsi dasar agar hasil analisis regresi menjadi valid, tepat, dan tidak memihak. Umumnya, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikonelinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas di uji menggunakan uji stastistik Kolmogorv-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. One-Simple Kolomogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18531402
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,050
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,025[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from Data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig = 0,025 (<0,05), yang berarti data tidak memenuhi kriteria normalitas. Meskipun begitu, dengan ukuran sampel mencapai 96 responden (>30), analisis data tetap dilanjutkan dengan mencakup pada prinsip Central Limit Theorem yang menyatakan bahwa distribusi sampling akan semakin mirip dengan distribusi nomal ketika ukuran sampel besar.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi anatara variabel independen dalam model regresi berganda. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel bibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,263	2,384		3,466	,001		
	Soft Skills	,060	,057	,091	1,046	,298	,597	1,674
	Personal Branding	,379	,094	,418	4,025	,000	,422	2,367
	Dukungan Sosial	,245	,063	,352	3,910	,000	,562	1,778

a. Dependent Variable: Keberhasilan Karier

Sumber: Data diolah(2026)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai bahwa nilai VIF seluruh variabel independen dan moderasi berada di bawah angka 10, dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen dan moderasi lebih dari 0,10. Ini menujukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas di tunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,379	1,565		,242	,809
	X1	,029	,037	,103	,776	,440
	X2	,047	,062	,120	,757	,451
	Z	-,038	,041	-,126	-,918	,361

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah(2026)

Hasil uji heteroskedastisitas mengidikasikan bahwa nilai Sig dari seluruh variabel lebih besar dari 0,10 sehingga tidak menunjukkan adanya heteroskedastistisitas. Oleh karena itu, model regresi dapat dianggap valid untuk analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk memahami seberapa besar variabel independen, baik secara terpisah maupun bersamaan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear ganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regrasi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,330	2,418		4,686	,000		
	Soft Skills	,072	,061	,110	1,176	,243	,599	1,669
	Personal Branding	,579	,085	,639	6,818	,000	,599	1,669

a. Dependent Variable: Keberhasilan Karier

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, pengaruh *soft skills* (X1) dan variabel *personal branding* (X2) secara simultan terhadap keberhasilan karier (Y) menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linear berikut:

$$\mathbf{Y = 11{,}330 + 0{,}072\ X_1 + 0{,}579\ X_2 + e}$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Jika variabel bebas *soft skills* dan *personal branding* memiliki nilai 0, maka tingkat keberhasilan karier anatara menjadi 11,330 satuan.
b. Apabila variabel bebas *Soft Skills* (X1) sebesar 1 satuan, maka tingkat keberhasilan karier akan meningkat sebesar 0,072 satuan, sementara varaibel lain tetap kontan.
c. Apabila variabel bebas *Personal Branding* (X2) meningkat 1 satuan, maka tingkat Keberhasilan Karier akan meningkat sebesar 0,579 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Parsial (Uji-t)

Dengan nilai df yang diketahui adalah 92, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 sementara itu nilai t_{hitung} akan didapatkan dengan menggunakan *software* SPSS, dan selanjutnya akan di bandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil dari uji t_{hitung} dapat dilihat berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial *Soft Skills* dan *Personal Branding* terhadap Keberhasilan Karier

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,330	2,418		4,686	,000		
	Soft Skills	,072	,061	,110	1,176	,243	,599	1,669
	Personal Branding	,579	,085	,639	6,818	,000	,599	1,669

a. Dependent Variable: Keberhasilan Karier

Sumber: Data diolah (2026)

Keterangan:

1. Pada *soft skills* (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (1,176) < t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,243 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan anatara *soft skills* terhadap keberhasilan karier mahasiswa gen Z yang bekerja secara mandiri.
2. Pada *personal branding* (X_2) terlihat bahwa t_{hitung} (6,818) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif antara *personal branding* terhadap keberhasilan karier mahasiswa gen Z yang bekerja secara mandiri.

Uji Simultan (Uji-F)

Dengan nilai df (pembilang) yang diketahui adalah 3 dan df (penyebut) adalah 92, maka nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 2,70. Semetara itu, nilai F_{hitung} akan di hitung menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil dari F_{hitung} dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan *Soft Skills* dan *Personal Branding* terhadap Keberhasilan Karier

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,748	2	275,374	48,404	,000[b]
	Residual	529,085	93	5,689		
	Total	1079,833	95			

a. Dependent Variable: Keberhasilan Karier

b. Predictors: (Constant), Personal Branding, Soft Skills

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian untuk variabel *soft skills* diperoleh nilai F_{hitung} (48,404) > F_{tabel} (2,70) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *soft skills* dan *personal branding* berpengaruh positif terhadap keberhasilan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisiensi determinasi ditunjukkan pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714[a]	,510	,499	2,385

a. Predictors: (Constant), Personal Branding, Soft Skills

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *adjusted* R *square* yang mencapai 0,499. Ini menunjukkan bahwa variabel *soft skills* dan *personal branding* terhadap variabel keberhasilan karier sebesar 49,9%, sementara 50,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kemampuan teknis, dan peluang usaha.

Uji Moderasi *(Moderated Regression Analysis)*

Moderated Regression Analysis (MRA) adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah hubungan natara variabel bebas (X) dan variabel (Y) dipengaruhi oleh adanya variabel lain yang berfungsi sebagai moderator (Z). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mencari tahu apakah variabel moderator dapat mempengaruhi kekuatan atau arah dampak X dan Y. Dengan kata lain, MRA tidak hanya melihat pengaruh langsung X terhadap Y, tetapi juga menguji apakah variabel Z mampu memperkuat, mengurangi, atau mengubah hubungan tersebut. Dalam penerapannya model regresi MRA melibatkan variabel indenpenden, variabel moderator, serta variabel interaksi antara keduanya (X2.Z). Jika koefisien interaksi menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderator berperan dalam memoderasi hubungan antaara X dan Y.

Tabel 8. Hasil Uji Moderasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,251	20,111		-,261	,795
	Soft Skills	,413	,764	,634	,540	,591
	Personal Branding	,336	,997	,371	,337	,737
	Dukungan Sosial	,555	,477	,798	1,165	,247
	X1.Z	-,008	,017	-,870	-,457	,649
	X2.Z	,001	,023	,070	,034	,973

a. Dependent Variable: Keberhasilan Karier

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji moderasi pada tabel 8, dapat dijelaskan bahwa soft skills berpengaruh poitif tetapi tidak signifikan terhadap keberhasilan karier. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan dalam berinteraksi baik, hal ini belum cukup untuk secara signifikan meniongkatkan keberhasilan karier. Personal branding juga menunjukkan dampak positif yang tidak signifikan terhadap keberhasilan karier, sementara dukungan sosial pun menunjukkan pengaruh posfitif, namun tanpa signifikan terhadap keberhasilan karier. Variabel interaksi X1.Z juga menunjukkan nilai tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi tidak befungsi dalam memoderasi hubungan antara soft skills dan keberhasilan karier. Selain itu, interaksi X2.Z juga menunjukkan nilai tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel moderasi tidak mampu memperkuat atau mengubah personal branding terhadap keberhasilan akrier. Oleh karena itu, variabel moderasi terbukti tidak memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja secara mandiri.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakaan terdapat pengaruh antara variabel Soft Skills (X_1) dan Personal Branding (X_2) terhadap Keberhasilan karier (Y) pada mahasiswa generasi Z yang bekerja secara mandiri.

1. *Soft Skills* berpenagruh terhadap Keberhasilan Karier Mahasiswa Generasi Z yang Bekerja Secara Mandiri

Pada *soft skills* (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (1,176) < t_{tabel} (1,665) dengan tingkat signifikan 0,243 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan anatara *soft skills* terhadap keberhasilan karier mahasiswa gen Z yang bekerja secara mandiri. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa keberhasilan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri tidak hanya bergantung pada *soft skills*, tetapi juga di pengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan teknis, koneksi jaringan, motivasi, kesempatan usaha, serta atmosfer tempat kerja. Oleh karena itu, meskipun *soft skills* memiliki peran penting dalam menunjang proses kerja dan interaksi sosial, dalam penelitian ini, dampaknya belum terbukti secara signifikan terhadap keberhasilan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahgal (2024) bahwa *soft skills* memiliki pengaruh terhadap keberhasilan karier.

2. *Personal Branding* berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier Mahasiswa Generasi Z yang Bekerja Secara Mandiri

Pada *personal branding* (X_2) terlihat bahwa t_{hitung} (6,818) > t_{tabel} (1,665) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara *personal branding* terhadap keberhasilan karier mahasiswa gen Z yang bekerja secara mandiri. Dalam hali ini, mahasiswa yang dapat menciptakan reputasi positif, menampilkan keahlian dan keunikan diri, serta menggunakan media sosial dan jaringan dengan efektif cenderung memiliki kesempatan lebih tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sains et al (2024) yang menemukan bahwa *personal branding* tidak berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja.

Perbedaan hasil ini mungkin diakibatkan oleh variasi dalam karakteristik responden, subjek penelitian, kondisi tempat kerja, serta cara individu membangun *personal branding* di setiap penelitian.

3. *Soft Skills* dan *Personal Branding* berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier Mahasiswa Generasi Z yang Bekerja Secara Mandiri

Hasil pengujian untuk variabel *soft skills* diperoleh nilai F_{hitung} (48,404) > F_{tabel} (2,70) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *soft skills* dan *personal branding* berpengaruh positif terhadap keberhasilan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri. Dalam penenlitian ini, *personal branding* berperan lebih signifikan daripada *soft skills* dalam memengaruhi kemajuan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri. Mahasiswa yang sukses dalam menciptakan reputasi positif, menampilkan keahlian dan keunikan diri, serta menggunakan media sosial dan jaringan dengan efektif cenderung memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sains et al (2024) yang mengungkapkan bahwa soft skills berpengaruh signifikan, sedangkan personal branding tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh kemajuan di era digital, dimana personal branding menjadi semakin penting dalam dunia kerja dan karier saat ini. Dengan adanya media sosial dan platform digital, individu memiliki kemudahan untuk membangun citra positif, menunjukkan kemampuan, serta memperluas kesempatan karier dibandingkan hanya mengandalkan keterampilan soft skills semata.

4. *Soft skills* berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier dengan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi

Variabel interaksi X1.Z, yang merupakan interaksi antara *soft skills* dan dukungan sosial, ditemukan nilai koefisien -0,008 dengan tingkat signifikan 0,649 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berhasil memoderasi hubungan *soft skills* dan keberhasilan karier secara signifikan. Namun, arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa keberadaan variabel moderasi cenderung memperlemah pegaruh *soft skills* terhadap keberhasilan karier. Dengan artian, koefisien interaksi yang menunjukkan angka negatif menandakan adanya hubungan yang melemah. Ini menunjukkan bahwa saat dukungan sosial meningkat, dampak *soft skills* terhdap keberhasilan karier cenderung menurun, meskipun penurunan tersebut tidak signifikan secara sstatistik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, dukungan sosial belum bisa dikatakan sebagai variabel moderasi yang dapat memperrkuat atau memperlemah hubungan antara *soft skills* dan keberhasilan karier secara nyata.

5. Personal Branding berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier dengan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi

Variabel interaksi X2.Z, yang merupakan gabungan antara *personal branding* dan dukungan sosial memiliki nilai koefisien 0,001 dengan tingkat signifikan 0,973 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial juga tidak berhasil memoderasi hubungan antara personal branding dan keberhasilan karier secara signifikan. Dengan nilai koefisien interaksi yang bersifsat positif menunjukkan bahwa terdapat indikasi bahwa dukungan sosial dapat memperkuat hubungan antara *personal branding* dan keberhasilan karier. Namun, karena hasil analisis tidak menunjukkan signifikan secara statistik, maka pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk mengonfirmasi adanya peran moderasi dari dukungan sosial dalam studi ini. Oleh karena itu, dukungan sosial saat ini belum dapat dianggap sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara *personal branding* dan keberhasilan karier mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah *Soft Skills* dan *Personal Branding* terhadap Keberhasilan Karier dengan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi pada Mahasiswa yang Bekerja Secara Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. *Soft Skills* (X1) berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier (Y) Mahasiswa Gen Z yang Bekerja secara Mandiri.
2. *Personal Branding* (X2) berpengaruh terhadap Keberhasilan Karier (Y) Mahasiswa Gen Z yang Bekerja secara Mandiri.
3. *Soft Skills* (X1) dan *Personal Branding* (X2) terhadap Keberhasilan Karier (Y) Mahasiswa Gen Z yang Bekerja secara Mandiri.

4. Dukungan Sosial (Z) Tidak Memoderasi pengaruh *Soft Skills* (X1) terhadap Keberhasilan Karier (Y) Mahasiswa Gen Z yang Bekerja secara Mandiri.
5. Dukungan Sosial (Z) Tidak Memoderasi pengaruh *Personal Branding* (X2) terhadap Keberhasilan Karier (Y) Mahasiswa Gen Z yang Bekerja secara Mandiri.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti antara lain sebagai berikut ini:

1. Secara Teoretis
   Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memperluas sumber referensi di bidang Manajemen, terutama terkait dengan studi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karier. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran serta pengembangan konsep yang berkaitan dengan dampak *soft skills* dan *personal branding* terhadap keberhasilan karier dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada mahasiswa Gen Z yang bekerja secara mandiri.
2. Bagi Penulis
   Mahasiswa diharapkan untuk terus meningkatkan *soft skills* dan *personal branding* sebagai persiapan dalam mecapai keberhasilan karier, terutama bagi mahasiswa dari Gen Z yang bekerja secara mandiri. Selain pengetahuan akademis, keterampilan komunikasi, kolaborasi, meanajemen waktu, dan kemampuan membangun citra positif juga perlu ditingkatkan untuk bersaing dan berkembang dalam dunia kerja maupun usaha mandiri.
3. Bagi Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemn Administrasi Rekayasa Teknologi
   Diharapkan bisa memberikan dukungan melalui program pelatihan, seminar, *workshop*, atau kegiatan pengembangan diri yang berhubungan dengan *soft skills* dan *personal branding* mahasiswa. Selain itu, kampus juga perlu menciptakan suasana yang mendukung pengembangan potensi mahasiswa, sehingga dapat membantu meningkatkan kesiapan dan keberhasilan karier mahasiwa di masa depan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap keberhasilan karier, seperti motivasi kerja, pengalaman, rasa percaya diri, keterampilan digital, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga bisa melibatkan lebih banyak responden serta objek yang lebih beragam agar berhasilnya lebih tepat dan bisa digeneralisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adiningsih, W. I. (2023). *Analisis Pengaruh Self Efficacy, Proactive Personality, dan Job Crafting terhadap Job Satisfaction Gig Worker (Driver Gojek)*. 14–30.

Agnes. (2025, Mei 9). *Fleksibilitas vs. Stabilitas: Transformasi Dunia Kerja dan Implikasinya bagi Pendidikan*. universitas teknologi digital indonesia. https://www.utdi.ac.id/terbitan/169/fleksibilitas-vs-stabilitas-transformasi-dunia-kerja-dan-implikasinya-bagi-pendidikan

Amanda, Y. T. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/74078%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/74078/1/YUSRIYYAH TRI AMANDA-FDK.pdf

Anisa, A., Afdal, & Rezki, H. (2023). Pengaruh Pendidikan Soft Skills terhadap Jenjang Karir Mahasiswa. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, *5*(6), 2386–2394. https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5800

Arifin, R., & Nurhayati, L. (2022). Transformasi Digital dan Pertumbuhan Ekonomi Kreatif di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Teknologi Digital*, 4(1), 65–79.

Chan, R., & Idulfilastri, R. M. (2020). *PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR KETIDAKSEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA panjang dengan pasien dan keluarganya , yang membuat tuntutan kerja mereka berbeda dari teratur , bekerja dalam shift yang panjang , bersiaga untuk menerima panggilan cito di luar jam perawat , atau yang disebut juga sebagai ketidakseimbangan kehidupan kerja (Dex & Bond , 2005). Ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi terjadinya konflik antar peran hal-hal*

tertentu (Greenhaus , 2011 ; Greenhause & Beutell dalam Virga , 2015). Kondisi perawat , seperti meningkatnya tingkat stress , burnout , dan turnover , dan lebih jauh lagi akan. *4*(2), 339–348.

Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Hard Skills terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital. *Jurnal Minfo Polgan*, *14*(1), 94–106. https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14633

Fitri, D., & Khalid, Z. (2024). PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI, SOFT SKILL DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP EMPLOYABILITAS GENERASI Z (Studi Pada Siswa/i SMK Ki Hajar Dewantoro di Tangerang 2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBISMA)*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i1.45

Handoko, B. L. (2022). *Pendekatan Lemeshow untuk Penentuan Sampel pada Populasi yang Tidak Diketahui – Accounting*. BINUS UNIVERSITY School of Accounting. https://accounting.binus.ac.id/2024/10/23/pendekatan-lemeshow-untuk-penentuan-sampel-pada-populasi-yang-tidak-diketahui/

Harsada, A., Maulana, A. E., & Hardiyanti, S. (2025). *Celebes Journal of Community Services Membangun Personal Branding dan Soft Skill Bagi Siswa SMA / SMK Sebagai Investasi di Era Digital*. *4*(2), 309–321.

Hartono, S., & Salsabila, D. (2023). Platform Digital dan Perubahan Pola Kerja Freelance di Era Industri 4.0. *Jurnal Inovasi Sosial dan Ekonomi*, 5(2), 101–118.

Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *eCo-Buss*, *7*(3), 1774–1785. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047

Hernanda, D., Mardiana, N., & Firdaus, L. (2025). *Jurnal Mirai Management Pengaruh Personal Branding dan Modal Sosial Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Penggunaan LinkedIn Pada Alumni Universitas Lampung)*. *10*(1), 115–126.

Ingarianti, T. M., Fajrianthi, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif sebagai Identitas Karier Karyawan. *Buletin Psikologi*, *28*(2), 201. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43401

M. C. Lumingkewas, E. (2019). KONSEP DASAR MANAJEMEN (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi). *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi*, 1–75.

Mahardika, C. P., & Adiati, R. P. (2025). *Karyawan Generasi Z Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediator*. *2023*.

Maulida Nuzula Firdaus. (2023). *PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU*. *2*(4), 31–41.

Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(3), 4875–4889.

Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). Human Resource Management Strategy in Facing the Educational Transformation of the Society Era 5.0 in Islamic Boarding Schools. *Journal of Nonformal Education*, *11*(1), 170–178. https://doi.org/10.15294/jone.v11i1.23842

Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, *5*(2), 2022–2082. https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436

politekbang. (2025, Oktober 2). *Personal Branding untuk Mahasiswa: Kunci Sukses Karier Sejak Dini – Politeknik Penerbangan Palembang*. POLITEKNIK PENERBANGAN PALEMBANG. https://poltekbangplg.ac.id/personal-branding-untuk-mahasiswa-kunci-sukses-karier-sejak-dini/

Putri, E., & Esthi, R. B. (2025). Pengaruh Pengetahuan Pendidikan Terhadap Aspirasi Karir Generasi Z Melalui Dukungan Sosial. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(2), 1610–1620.

Putu Wulan Karnia Dewi, & Putu Sri Arta Jaya Kusuma. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar. *Akuntansi 45*, *5*(2), 209–221. https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v5i2.3349

Qur'atul Aeni, La Ode Muh.Umran, H. R. (2024). Analisis Dimensi Personal Branding Mahasiswa Universitas Halu Oleo Melalui Aktualisasi Diri Di Analysis of Personal Branding Dimensions of Universitas Halu Oleo Students Through Self- Actualization on the Social Media Platform

Instagram. *Ilmu Komunikasi dan Media*, *2*(1), 22–32. https://newcomb.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/129

Rachmawati, D. (2019). Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *E-Journals.Unmul.Ac.Id*, 1–4. https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721

Ramadhani, A., Anindya, D., Umagapi, P., Rachman, T. A., Rahayu, P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan Universitas Negeri Malang , Indonesia. *Jurnal Eknomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, *4*(1), 228–244.

Sahgal, A. (2024). pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa pendidikan ekonomi angakatan 2020 fkip universitas jambi. *Вестник Росздравнадзора*, *4*(1), 9–15.

Sains, J., Aqilah, V., Presilawati, F., & Yusuf, Y. (2024). Pengaruh Personal Branding , Soft Skill , dan Locus Of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) ditamatkan per-tahun 2022 , lulusan Diploma I / II / III tercatat sekitar 4 , 59 %, sedangkan pada. *Jurnal Sains dan Ilmu Terapan*, *7*(2), 257–266.

Santosa, R. P., Adinda, S., Putri, P., & Zellawati, A. (2024). *Dukungan Sosial dan Employability Skill terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas AKI*. *5*(2), 330–339.

Santoso, R., Lestari, D., & Widodo, H. (2023). Soft Skills Development and Its Impact on Student Employability in Indonesian Higher Education Institutions. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*.

Sari, W. P., Paramita, S., & Irena, L. (2024). *MODEL PERSONAL BRANDING NANO-INFLUENCERS GENERASI Z DI INSTAGRAM smartphone menjadi perangkat paling populer digunakan (Riyanto , 2021). Data Statista turut dengan jumlah pengguna internet terbanyak di Asia , setelah Cina dan India (Ganbold , 2021). E*. *8*(2), 328–340.

Sinamo, T. O. N. B., & Simartama, N. I. P. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *3*(5), 28–41.

Sinta, rahayu puji. (2017). Pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura Yogyakarta. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*, 35–43.

Siregar, P., & Sikumbang, A. T. (2025). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Akhir PErguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan*. *4*(1), 165–184.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, *3*(1), 4.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Syafril, Z. S., & Kartika, L. (2021). ANALISIS KESUKSESAN KARIR ALUMNI PROGRAM MAHASISWA BERPRESTASI DI PERGURUAN TINGGI Zakiyah Salsabila Syafhil & Lindawati Kartika. *PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan*, *35*(1), 9–24.

uinscc. (n.d.). *Mahasiswa dan Dunia Freelance: Peluang, Tantangan, dan Cara Memulai Karier Mandiri*. Diambil 9 Desember 2025, dari https://cdc.uinssc.ac.id/mahasiswa-dan-dunia-freelance-peluang-tantangan-dan-cara-memulai-karier-mandiri-p8516

Utami, T. R. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan. *Educatus: Jurnal Pendidikan*, *2*(2), 34–40.

Victor, Sinaga, T. M., & Manalu, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. *Jurnal Ekutivalensi*, 10(2).

Victor, Denni, & Anggara, V. (2024). Analysis of the Influence of Work Effectiveness and Culture Work on Employee Performance at PT. Widya Techno Abadi Medan. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2). P-ISSN: 2987-6311, E-ISSN: 2986-7398.